

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: 15320131152176

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

中国性别工资差异研究

Study on the Gender Wage Gap in China

李晓雯

指导老师姓名: 赖小琼

专 业 名 称: 政治经济学

论文提交日期: 2016 年 4 月

论文答辩时间: 2016 年 4 月

学位授予日期: 2016 年 6 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2016 年 5 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

自我国首次提出男女平等这一项基本国策以来,我国广大女性的社会地位得到了极大的提高。但我国社会仍面临着男女工资存在巨大差异这一严峻问题。男女工资差异不仅造成了社会不公,引发了社会矛盾,更不利于我国的经济的发展,社会的和谐进步。因此,研究中国男女工资差异问题,具有重要的现实意义。

目前学术界关于性别工资差异的研究,视角大多集中在均值或者工资分布的变化上,并且,有关工资差异影响因素的分析大多停留在,剔除性别而单独对因素的讨论上,并没有考虑这些因素对工资的影响是因性别不同而不同的,而交叉项分析法恰恰可以弥补这些研究的不足。因此,本文将交叉项分析方法同工资均值和工资分布方法的结合,综合考察了新时期中国性别工资差异的现状与未来发展趋势。

本文利用“中国家庭健康调查(CHNS)”1989年至2011年的数据,首先运用Cotton分解模型对于整体工资的分布情况进行均值上的分解,以考察工资整体性的变化,结果显示,1989年至2011年间中国性别工资差异整体上呈现缩小的趋势,个别年份有所上升,但并不明显。歧视因素占工资差异比例呈现逐年减少的趋势,个别年份有所提高,但幅度不大。而非歧视因素占工资差异比例则相对上升,个别年份有所下降,但幅度不大;其次,利用分位数回归模型来研究工资的分布变动,结果显示,工资差异主要出现在中低收入群体,高收入群体工资差异不明显;最后,利用交叉项方法分析发现,工资差异扩大主要表现在35岁以上,工作经验较少,本科以下以及农村群体中;而在35岁以下,工作经验丰富,本科以上以及城市群体中表现相对不显著。此外,通过交叉法分区域讨论,结果表明,东部地区工资差异最大,其次是中部地区,最后是西部地区。总之,21世纪,我国的男女性别工资差异不断缩小,但性别歧视因素仍然是引起性别工资差异的主要原因,并且非歧视因素的不同组间差异显著。

关键词: 工资差异; 性别歧视; Cotton 模型

Abstract

Since China first proposed equality between men and women was a basic national policy, woman's social status has been greatly improved. But wage gap in China is very large. Gender wage gap not only causes the social injustice and social contradictions, but also does harm to China's economic development and social harmony. Therefore, studying gender wage gap in China is every important.

Many researches on gender wage gap are concentrated on the average or the wage distribution, and analysis of factors which affect wage gap mostly forces on separated discussion of factors. But the impact of these factors on wages is different with gender. So in this paper, cross-term analysis method is combined with method of average wage composition and salary distribution regression.

In this paper, we use "China Health and Nutrition Survey(CHNS)" data from 1989 to 2011. Firstly, we use Cotton decomposition model to study the change of the overall wage gap in China. According to decomposition, we know that from 1989 to 2011, China showed a trend of narrowing of the gender wage gap. Although wage gap are increased in some years, the results are not obviously. Ratios of discrimination to wage gap decline year by year with some years increase. Ratios of no-discrimination factors to wage gap are relatively increased; Secondly, we use the quantile regression model to study the changes in the distribution of wages. The results show that wage gap mainly occur in low and middle-income groups, wage gap in high income group is not obvious; Finally, we use the method of cross-term analysis to find that wage gap is increased in 35 years old, less work experience, bachelor degree and rural populations groups with the opposite groups are not very large. Return to the regional part, we use cross-term method to find that wage gap in eastern region is the largest, and the second is the central region, the final is in the western region. All in all, in the 21st century, gender wage gap in China is shrinking, discrimination factor is still the main cause of the gender wage gap, and wage gap between endowment factors is obviously among groups.

Key words: wage gap; sexism; Cotton model

目录

1 导论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	1
1.3 研究思路、主要内容和框架结构	2
1.3.1 研究思路	2
1.3.2 主要内容和框架结构	3
1.3.3 本文的创新和不足	4
2 理论与研究综述	6
2.1 概念界定	6
2.1.1 性别工资差异的界定	6
2.1.2 性别工资差异的分类	6
2.2 中国性别工资差异研究综述	7
2.2.1 基于理论模型的研究综述	7
2.2.2 基于统计学方法的研究综述	10
2.2.3 评价	13
2.3 性别工资差异形成机制	14
2.3.1 市场机制	14
2.3.2 个体机制	17
2.3.3 小结	18
3 实证分析	19
3.1 性别工资差异研究方法	19
3.1.1 Cotton 模型介绍	19
3.1.2 分位数回归模型介绍	20
3.1.3 交叉项分析方法	21
3.2 数据介绍	21
3.3 中国性别工资差异的描述性分析	22
3.3.1 性别工资的整体性描述	22
3.3.2 性别工资的分类描述	28
3.4 中国性别工资差异分解	30
3.4.1 总体性别工资差异分解	30
3.4.2 工资差异的分布分析	31
3.4.3 性别工资差异的交叉项分析	33
3.4.4 分区域性别工资差异分析	38
4 结果讨论与分析	44
4.1 中国性别工资差异的总体讨论	44
4.1.1 性别工资差异总体下降	44
4.1.2 性别工资差异分布集中	45
4.2 中国性别工资差异影响因素讨论	46

4.2.1 性别歧视是主要影响因素.....	46
4.2.2 非歧视因素组间差异显著.....	47
5 政策启示.....	49
参考文献.....	51
附录.....	54
致谢.....	58

厦门大学博硕士论文摘要库

Contents

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Background	1
1.2 Significance	1
1.3 Framework	2
1.3.1 Basic thoughts	2
1.3.2 Framework	3
1.3.3 Innovatios and Limitations	4
Chapter 2 Literature Review	6
2.1 Definition	6
2.1.1 Definition of gender wage gap	6
2.1.2 Compositions of gender wage gap	6
2.2 Summary of gender wage gap	7
2.2.1 Summary of theories of gender wage gap	7
2.2.2 Summary of methods of studying the gender wage gap	10
2.2.3 Comment	13
2.3 Theoretical mechanism of gender wage gap formation	14
2.3.1 Market mechanism	14
2.3.2 Individual mechanism	17
2.3.3 Summary	18
Chapter 3 Empirical analysis	19
3.1 Methodology	19
3.1.1 Cotton Model	19
3.1.2 Quantile regression Model	20
3.1.3 Cross-term Analysis	21
3.2 Dtata	21
3.3 Descriptive analysis of wage gap	22
3.3.1 Overall descriptive analysis	22
3.3.2 Category description	28
3.4 Gender wage gap decomposition	30

3.4.1 Overall gender wage gap decomposition.....	30
3.4.2 Distribution of gender wage gap.....	31
3.4.3 Cross-term analysis of wage gap.....	33
3.4.4 Gender wage gap analysis in region.....	38
Chapter 4 Empirical results and analysis.....	44
4.1 Analysis at the whole nation level.....	44
4.1.1 Gender wage gap declines.....	44
4.1.2 Distribution of wage gap concentrates.....	45
4.2 Analysis at the factor level.....	46
4.2.1 Gender discrimination is key factor.....	46
4.2.2 Endowment factors differ significantly among groups.....	47
Chapter 5 Policy implications.....	49
References.....	51
Appendix.....	54
Acknowledgments.....	58

1 导论

1.1 研究背景

居民收入差距，一直是我国社会凸显的一个严重问题，解决收入差距就要实现机会平等，机会平等主要包括性别平等，区域平等等方面。而性别平等不但是社会文明进步的标志，而且有利于缩小社会居民收入差距。性别平等首先要保证男女在就业机会和报酬收入水平上的平等。自新中国成立以来，国家通过宪法赋予广大女性与男性同等的社会地位与权力，并且，在就业方面也同样提供了巨大制度性的保障，女性在劳动力市场中逐渐占据半边天。然而，随着改革开放的进行，相比计划经济时期，男女工资差异是在不断加大的（Gustafsson Li, 2000）。这种性别工资差异的产生，主要是由于女性从事各项职业的性别歧视摩擦的存在，导致女性从事各项职业的比例以及职业工资收入的差距不断升高（Zhang, 2008）。由于市场作用的增加而引起的工资差异现象在某个程度上讲，是一种激励机制。因为，市场机制中，人力资本取代传统计划经济的制度性分配，成为决定劳动力工资的重要因素。然而，由于市场中存在的基于歧视，职业隔离等因素而导致的工资差异，则是一种不公平的现象。从经济角度来讲，由于劳动力在进入职业中所具有的特有歧视和摩擦，会对整个社会造成资源的错配现象，最终导致社会经济效率水平的下降。因此，无论从社会公平角度还是从经济效率的角度，有效的解决现存的性别工资差异问题，都是利大于弊的。并且，面对社会性别工资差异问题，党的十八大首次将男女平等写进报告，这一举措，有力的折射出中国在解决性别工资差异中的决心。本文在以上背景下，通过以中国改革开放第 11 年为节点，对中国性别工资差异进行分析，以此研究在经济新常态背景下，中国性别工资的发展现状。

1.2 研究意义

本文的研究的意义可以分为理论和实际两点来表述。

第一，理论意义。本文研究的理论意义在于，充实现有的关于中国性别工资差异的研究成果，结合改革开放的后 20 多年的数据，剔除了改革开放初期的不

稳因素，对于国内已有同领域的研究成果，是一个很好的填补和发展。另外，本文结合最新统计数据，应用相关的统计软件进行实证分析，相较于原有的研究成果来说，是比较新的。

第二，实际意义。自党的十八大提出要将男女平等放在首要位置以来，在全国范围内，掀起了一场规模巨大的女性主义运动。无论是学术界，还是政府部门，都对于中国女性现状进行了大量和深入的讨论。中国经济进入新常态的同时，关乎中国大国地位的一系列社会问题也被摆上了桌面。虽然在改革开放的 30 多年中，中国人均收入差距在不断缩小，女性地位也不断上升，但是中国性别工资差距的问题，一直没有得到良好的解决。性别工资差距的存在，不但加深了社会矛盾，不利于和谐社会的建立，而且不公平的职业分配和收入问题，也降低了中国经济的效率。为了更好的服务国家的“十三五”规划，提升中国的世界地位，更好的实现中国经济新常态的发展目标，在现阶段，研究中国性别工资差异的发展现状及相关问题，就显得尤为重要。

1.3 研究思路、主要内容和框架结构

1.3.1 研究思路

本文首先对于本文研究的相关理论概念下定义，明确研究的概念。其次，论述国内外关于性别工资差距的相关文献，并介绍统计学中对工资差距的分析方法，选择出适合 21 世纪中国国情的性别工资差距的计量方法，并对这些方法进行理论上的原理阐述。

在综述国内外关于性别歧视和工资差异的相关理论基础，首先从理论角度对于性别工资的产生机制进行阐述，其后，利用现实数据利用计量学方法，对于性别工资进行实证研究。在实证研究上，首先提出本文讨论性别工资差别的基本方法：首先对样本进行描述性统计量的阐述，形成样本总体的性别工资歧视的整体描述框架，并在此基础上对样本总体进行分区域的讨论分析。其次，利用 Cotton 所提出的工资均值分解方法，对中国 1989 年至 2011 年间的样本数据进行工资差异的分解研究，以此总结中国在 1989 年至 2011 年间的性别工资差别的总体趋势以及人力资本特征因素和非人力资本特征因素所占的比重大小。再次，

利用分位数回归模型，对性别工资的变动进行考察，旨在从动态的角度来分析性别工资差异。在此基础之上，本文进一步采用交叉项分析方法，考察性别，年龄，地区等工资差异的影响因素间的影响。最后，在前文所得到的实证结果基础之上，结合相关的性别工资差异理论，提出本文的结论与政策性建议。

1.3.2 主要内容和框架结构

本篇论文共分为五章：

第一章导论。导论部分主要内容包括：本文所研究问题的背景以及研究的理论和现实的意义，主要研究思路与方法，主要内容与框架，以及本文可能的创新和不足之处。

第二章性别工资差异的研究综述。第二章主要分为三节：第一节对性别工资差异进行概念的定义和类别的阐述，明确本文的研究理论基础；第二节按照理论和计量将国内外性别工资差异的相关研究成果，分成两类进行综述；第三节针对性别工资的形成机制，分为市场和个体机制两个方面进行阐述，从理论角度先分析性别工资的形成机制，与第三章的实证分析形成呼应，共同形成本文第四章的结论。

第三章是实证分析。第三章总共分为四节：第一节阐述本章实证分析所运用的三个模型，明确各个模型设定的变量及公式；第二节解释本章实证分析运用的实证数据，并对实证数据进行整理；第三节，首先对样本数据进行总体上的描述性分析，其次对样本数据进行分类别描述性分析；第四节应用相关计量学模型，并结合样本数据进行计量上的分析。在计量模型方面，本节首先采用 Cotton 模型，对样本中的男女工资进行分解分析。其次，采用分位数回归模型和交叉项分析法对于性别工资差异的变动和各影响因素间的相互作用进一步分析，最后对全国采取分三个区域的详细讨论。

第四章是结果讨论与分析。在前面三章的基础之上，第四章将前文的分析结果，进行统计分析，形成本文所研究问题的总体结论。

第五章是政策性建议。最后一章是针对文章所讨论问题的结果分析和整理启示，并根据讨论的结果获得的几点相关的政策启示建议。

1.3.3 本文的创新和不足

(1) 可能的创新之处

文章可能的创新工作表现在以下主要三点：

第一，文章的立题视角新颖。

本文以中国经济新常态背景下的性别工资差异作为研究切入点，分析在1989年至2011年期间，即改革开放10以后的中国性别工资差异情况。对于现代中国劳动力市场中存在的女性劳动力歧视现象和女权运动有着更加深入的认识。

第二，文章在整个写作过程中，坚持采取理论和实证相结合的研究原则。

本文在写作过程中，一直注重有关研究理论和实证讨论方式相结合的研究方法，在应用已有同领域的理论模型的前提下，结合相关实证研究的计量学方法，坚持从理论和实证两个方面来解释阐述中国性别工资差异问题。

第三，文章采用交叉项分析法。

国内现存的对于中国性别工资差距的研究成果，大多数都是应用分位数回归的方法或是基于工资均值的分解模型进行实证的研究，这种方法没有讨论影响工资差异各因素间的相互作用对于性别工资差异本身的影响。而交叉项分析法，恰恰弥补了这个缺陷，因此，文章将交叉项分析方法和基于分位数的回归方式以及Cotton方法统一起来，进行更为全面的讨论。另外，国内的同类文章基本上集中在宏观上的整体研究，本文特将研究对象在全国的基础上进行分区域研究，以进行更细化的研究。

(2) 不足之处

本文虽然具有以上三点的创新之处，但是也具有以下两点的不足之处：

第一，本文数据上获得困难。虽然本文实证数据采取的是CHNS数据库的统计数据，但是，在统计数据的实际统计过程中，会出现由于认为原因而造成的数据缺失现象，这些缺失的统计数据，很可能成为之后研究中重要的数据，因此，限于现有数据的约束，本文选取了数据完整度高，并且对本文研究有重要作用的一些变量进行讨论分析。

第二，未采用更丰富的指标度量样本人力资本。在衡量样本的人力资本水平的时候，本文由于受到数据库统计数据的限制，只采用了受教育年限，工作经验，单位性质以及地域这四个指标（其中，样本的年龄指标由于与工作经验产生共线性，因而排除）。实际上，衡量样本的人力资本水平的指标还有很多，比如所接受的医疗水平，个人的健康程度等，这些指标的引入可以更丰富文章对样本人力资本水平的度量。现阶段，碍于研究所采用的数据的限制，本文无法采取更多的指标来衡量样本的人力资本水平，相信今后，随着数据的丰富度越高，在文中引入这些指标将不会成为问题。

2 理论与研究综述

2.1 概念界定

2.1.1 性别工资差异的界定

性别工资差异在理论界一直没有一个标准的界定,按照《中华法学大辞典》的说法来讲,性别工资差异是指从事同质工作的男女劳动力在取得工资上的差别,本文便是基于此观点对于男女工资差异展开的讨论。

2.1.2 性别工资差异的分类

性别的工资差异按照其构成原因可以大致分解为两种:市场性工资差异和非市场性工资差异,其中,前者包括基于人力资本的补偿性工资差异以及行业间的工资差异,后者包括基于雇主的歧视性工资差异和基于社会现存的各种制度的,制度性工资差异。

其中,补偿性工资差异本文引用坎尔·R·麦克南的定义:由于某些工作大概具备一些令人讨厌的特点,劳动力的雇佣者一般需要向其所雇佣的劳动力支付一定的工资补偿。实际上,补偿性工资差异就是具有相同人力资本水平的劳动力,在从事工作相同但是环境相异的劳动时,雇主必须对某些职业付出高于其他职业的一定数量的工资,以填补行业间非金钱衡量的差异。对于行业间的工资差别,学术界目前存在有两种观点:一种观点认为行业间存在一定的生产技术差别,而这种生产技术差别是导致行业间工资差异的主要因素;另一种观点认为行业间劳动力效率工资的存在,是引起行业间工资差异的主要原因。

歧视性工资差异是指,拥有同样的人力资本积累水平,并最终表现出同样的劳动生产率的劳动力,由于一些非经济性的因素(如市场中劳动力供给群体的垄断机制,工会等)而引起的劳动者在工作选择,职位的晋升,岗位的确定方面存在的不公平的现象。歧视性工资差异又可以分为报酬歧视工资差异,就业选择歧视工资差异,职业选择歧视工资差异,劳动力的人力资本投资歧视工资差异四种。

制度性工资差异是指由于社会制度本身或是劳动力自身所具有的某些天然特点致使劳动力市场存在劳动力供给和需求的特殊问题，从而使得位于一些行业或是职业的劳动者们有着特别的垄断性地位，因而引起了工资差异。

2.2 中国性别工资差异研究综述

对于劳动力市场上性别工资差异的研究，国内外的研究成果可以说都是十分丰硕的，相较国内研究成果，国外学者的成果可追溯的时间更早，研究者们多数是结合社会学，人口学等理论对性别工资差异问题进行更为全面的探讨。在计量经济学领域，学者们的研究视角也不断从平均工资角度逐步转移到整体的工资的分布上来。而中国的研究成果主要出现在 20 世纪 80 年代，这是因为，随着改革开放的不断深化，市场中经济体制的改变加速了劳动力市场的雇佣方式的变迁，这种市场整体性的变迁导致中国的男女劳动力工资差距不断的加大，性别工资差异现象也越发的严重，因此，越来越多的学者转而探讨这个问题。纵观国内外的研究成果，无非可以分成两类：基于理论模型的讨论和基于统计学方法的实证研究，因此，本文将按照基于理论模型和统计理论两个方面，分类阐述国内外性别工资差异的研究成果。

2.2.1 基于理论模型的研究综述

在统计学和计算机技术不太成熟的 19 世纪，经济学家们，敏锐的洞察到性别工资差异这一现象，并提出了各自的理论模型，为之后劳动经济学中性别工资差异的理论发展奠定了基础。

(1) 人力资本模型

人力资本模型最初是由 Schultz(1961)所提出的，在该模型中，Schultz 指出人力资本是促进经济进步的主要力量，而真正利用该模型解释性别工资的差异的却是 Mincer(1974)。Mincer 认为，劳动力工资水平的高低是由劳动力自身所具备的人力资本水平高低来决定的，人力资本的多少通过劳动力的生产效率来影响劳动者的收入，而女性相较于男性所受的教育较少，工作中所受到的培训较少，接受的医疗较少，营养等方面欠缺，最终导致女性人力资本的水平相较于男性是

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.